

BAB III

SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Moleong (2010:132) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada tempat penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Yang berlokasi di jalan Gegerkalong Girang nomor 67 Bandung. Maka subjek penelitian ini adalah karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

Objek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel *independen*, serta perilaku keanggotaan organisasi sebagai variabel *dependen*. Penulis mencoba meneliti pandangan karyawan mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi.

B. Metode Penelitian

Objek penelitian ini mencakup variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi. Untuk menjawab tujuan penelitian point satu maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Gima Sugiana (2008:73) studi deskriptif (*descriptive study*) adalah upaya peneliti untuk menjabarkan dan menggambarkan berbagai karakteristik dari variabel yang dikaji berkaitan dengan situasi dan kondisi ketika penelitian ini dilakukan. Tujuan utama studi ini adalah untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi rinci mengenai variabel yang dikaji dengan perspektif tertentu (individual, kelompok organisasi atau pilihan lainnya).

Sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian point dua, tiga dan empat yakni mengukur pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung digunakan metode penelitian verifikatif yang bertujuan untuk menguji secara sistematis dugaan

mengenai adanya hubungan antara variabel dan masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis.

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja karyawan (X_2), terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y). Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner/angket.

1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jenis metode survei. Metode survei digunakan dengan tujuan penelitian dapat bersifat deskriptif dan juga verifikatif, eksplanatori atau konfirmatori, data dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan, data variabel penelitian dijaring dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu kuesioner.

Menurut Moh. Nazir (2003: 54-56) metode penelitian deskriptif dengan jenis metode survei dengan alasan untuk meneliti suatu objek dengan mendeskripsikan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta atas fenomena yang ada dan diteliti serta menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, dan mendapatkan makna serta implikasinya.

Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi.

Sedangkan dengan penelitian verifikatif dimaksudkan untuk menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Jenis penelitian ini dilaksanakan dengan:

- 1) Menganalisis pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
- 2) Menganalisis pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
- 3) Menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan, maka desain penelitian ini adalah *eksplanatori non-eksperimental* dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini tidak dibawah pengendalian langsung peneliti.

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:13) dalam penelitian kuantitatif data yang digunakan dan diolah adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Analisis data melalui analisis regresi linier berganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi antar variabel iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan perilaku keanggotaan organisasi (Y).

2. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi”, penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang diteliti dan dibagi menjadi dua jenis variabel yaitu :

1) Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu : a) Iklim Organisasi (X_1) b) Kepuasan Kerja (X_2)

2) Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y). Perilaku keanggotaan organisasi merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Lebih rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Iklm Organisasi (X₁) Iklm organisasi adalah <i>“Asset measurable properties of the work environment, based on the collective perception of the people who live and work in the environment and demonstrated there influence there behavior.”</i>	Struktur (<i>Structure</i>)	- Tujuan atau sasaran - Peraturan - Sistem dan prosedur	- Tingkat kejelasan tujuan - Tingkat dipatuhinya peraturan - Tingkat kesesuaian sistem dan prosedur	- Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Tanggung Jawab (<i>Responsible</i>)	- Memecahkan permasalahan - Pengambil keputusan - Pemahaman pekerjaan - Pencapaian kinerja	- Tingkat kesanggupan dalam memecahkan masalah - Tingkat ketepatan dalam pengambilan keputusan - Tingkat pemahaman pekerjaan - Tingkat tercapainya kinerja	- Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Standar-standar (<i>Standards</i>)	- Kejelasan standar kerja - Target - Standar kinerja karyawan	- Tingkat kejelasan standar kerja - Tingkat kejelasan target - Tingkat kejelasan standar kinerja karyawan	- Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Penghargaan (<i>Recognition</i>)	- Transparansi perhitungan bonus yang diberikan - Kesesuaian <i>Reward</i> dengan prestasi - Keadilan	- Tingkat kesesuaian bonus yang diberikan - Tingkat kesesuaian pemberian <i>reward</i> dengan prestasi - Tingkat keadilan dalam pemberian penghargaan	- Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Dukungan (<i>Support</i>)	- Saling percaya - Bantuan atasan - Fasilitas & sarana - Sikap bersahabat	- Tingkat kepercayaan antar karyawan - Tingkat kesediaan atasan dalam membantu - Tingkat ketersediaan fasilitas & sarana - Tingkat kedekatan karyawan	- Ordinal - Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Komitmen (<i>Commitment</i>)	- Keterikatan terhadap perusahaan - Kebanggaan karyawan - Loyalitas	- Tingkat komitmen terhadap perusahaan - Tingkat kebanggaan karyawan terhadap perusahaan - Tingkat loyalitas karyawan	- Ordinal - Ordinal - Ordinal	
	Kepuasan Kerja (X₃)	Pekerjaan itu sendiri	- Kesesuaian dan variasi pekerjaan yang dilakukan dengan minat	- Tingkat kesesuaian dan variasi pekerjaan yang dilakukan dengan minat	- Ordinal
	Kepuasan Kerja adalah				

sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja.		- Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	- Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan pengalaman	- Ordinal
		- Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan tanggungjawab	- Tingkat kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan tanggungjawab	- Ordinal
		- Kontribusi pekerjaan yang dilakukan terhadap hasil kerja	- Tingkat kontribusi pekerjaan yang dilakukan terhadap hasil kerja	- Ordinal
	Gaji/Upah	- Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diberikan	- Tingkat kesesuaian gaji dengan tanggungjawab yang diberikan.	- Ordinal
		- Gaji dibandingkan dengan perusahaan lain dengan pekerjaan yang serupa	- Tingkat perbandingan gaji dengan pekerjaan yang sama di perusahaan lain	- Ordinal
		- Keadilan pemberian gaji/upah	- Tingkat keadilan pemberian gaji/upah	- Ordinal
		- Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup	- Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup	- Ordinal
		- Konsistensi sistem penggajian	- Tingkat konsistensi system penggajian	- Ordinal
	Promosi	- Kejelasan sistem promosi	- Tingkat kejelasan sistem promosi	- Ordinal
		- Kesempatan untuk maju	- Tingkat kesempatan yang diberikan untuk maju	- Ordinal
Pengawasan	- Bimbingan dan motivasi atasan dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	- Tingkat kepuasan terhadap bimbingan dan motivasi atasan saat mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	- Ordinal	
	- Sikap atasan saat melakukan pengawasan	- Tingkat kepuasan terhadap sikap atasan saat melakukan pengawasan	- Ordinal	
	- Keadilan atasan dalam pembagian pekerjaan	- Tingkat keadilan atasan dalam pembagian pekerjaan	- Ordinal	
	- Perhatian atasan terhadap keluhan dan saran	- Tingkat perhatian atasan terhadap keluhan dan saran	- Ordinal	
	- Kesempatan berpartisipasi	- Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan berpartisipasi yang diberikan atasan	- Ordinal	
Rekan Kerja	- Kerjasama dengan rekan	- Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	- Ordinal	

		kerja			
		- Kesiediaan rekan kerja dalam memberikan masukan terhadap hasil kerja	- Tingkat kesiediaan rekan kerja dalam memberi masukan terhadap hasil kerja	- Ordinal	
		- Hubungan dengan rekan kerja	- Tingkat keinginan membina hubungan baik dengan rekan kerja	- Ordinal	
		- Dukungan rekan kerja	- Tingkat dukungan rekan kerja	- Ordinal	
Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)	Altruisme (<i>Altruism</i>)	- Menggantikan saat rekan kerja tidak masuk	- Tingkat keinginan menggantikan rekan kerja saat rekan kerja tidak masuk	- Ordinal	
Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.	Kecermatan (<i>Conscientiousness</i>)	- Membantu rekan kerja	- Tingkat keinginan membantu rekan kerja	- Ordinal	
		- Membantu Orientasi karyawan baru	- Tingkat keinginan membantu orientasi karyawan baru	- Ordinal	
		- Membantu pekerjaan unit Lain	- Tingkat keinginan membantu pekerjaan unit lain	- Ordinal	
		- Pemberian informasi bagi yang membutuhkan	- Tingkat kemampuan dalam memberi informasi yang dibutuhkan	- Ordinal	
		- Kinerja melebihi standar minimum	- Tingkat pencapaian kinerja melebihi standar minimum	- Ordinal	
		- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	- Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	- Ordinal	
		- Kesiediaan untuk bekerja melebihi jam kerja	- Tingkat kesiediaan untuk bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan	- Ordinal	
		- Perilaku melebihi harapan perusahaan	- Tingkat kesadaran menunjukkan perilaku melebihi harapan perusahaan	- Ordinal	
		Sportivitas (<i>Sportmansip</i>)	- Pantang membuat isu negatif	- Tingkat keengganan membuat isu negatif	- Ordinal
			- Toleransi terhadap keadaan kurang ideal	- Tingkat toleransi terhadap keadaan kurang ideal	- Ordinal
	- Membantu tim dalam menyelesaikan pekerjaan	- Tingkat kesiediaan membantu tim dalam menyelesaikan pekerjaan	- Ordinal		
	- Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	- Tingkat kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	- Ordinal		

Kesopanan (Courtesy)	- Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	- Tingkat kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	- Ordinal
	- Menghargai rekan kerja	- Tingkat kemampuan menghargai rekan kerja	- Ordinal
	- Komunikasi dengan rekan kerja	- Tingkat komunikasi dengan rekan kerja	- Ordinal
	- Memperhatikan rekan kerja	- Tingkat kemampuan memperhatikan rekan kerja	- Ordinal
Kebijakan Sipil (Civic Virtue)	- Mengikuti Perubahan	- Tingkat kemampuan beradaptasi terhadap perubahan	- Ordinal
	- Mengambil inisiatif untuk perbaikan	- Tingkat kemampuan mengambil inisiatif untuk perbaikan	- Ordinal
	- Melindungi sumber daya perusahaan	- Tingkat kemampuan melindungi sumber daya perusahaan	- Ordinal
	- Partisipasi dalam kegiatan perusahaan	- Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan	- Ordinal
Penjaga Perdamaian (Peacemaking)	- Menghindari konflik	- Tingkat kemampuan menghindari konflik	- Ordinal
	- Menyelesaikan konflik	- Tingkat kemampuan menyelesaikan konflik	- Ordinal
Pemberi Semangat (Cheerleading)	- Memotivasi rekan kerja	- Tingkat kemampuan memotivasi rekan kerja	- Ordinal
	- Membantu rekan kerja untuk meningkatkan prestasi	- Tingkat kemampuan membantu rekan kerja untuk meningkatkan prestasi	- Ordinal

3. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan valid, maka dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data berdasarkan sumbernya, data yang digunakan yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan teknik atau alat tertentu seperti wawancara langsung dengan kepala bagian sumber daya insani dan karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung serta data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi literature (*text book*, website, artikel, tesis, disertasi dan jurnal baik internasional maupun nasional) dan data tertulis dari Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan dilakukan dengan peninjauan secara langsung objek penelitian. Penelitian lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara:

 - a. Interview (wawancara) dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam hal-hal yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Wawancara ini dilakukan dengan divisi sumber daya insani Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
 - b. Kuesioner (angket) yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan perilaku keanggotaan organisasi yang disebarkan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian.
2. Study Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan membaca dan memahami buku-buku, artikel, majalah, jurnal, tesis, disertasi dan data-data tertulis lainnya

yang berhubungan dengan objek penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder.

D. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini tidak dilakukan terhadap seluruh populasi, hal tersebut disebabkan karena keberadaan responden yang menyebar, terbatasnya waktu, biaya, tempat, dan tenaga. Oleh karena itu penelitian ini mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan (sampel), dimana bagian yang diambil mewakili bagian lain yang diteliti.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung per Desember 2013

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat Yayasan	26
2	Strategis	
	a. C & L	26
	b. KBIH	4
	c. PKT	9
	d. SSG	3
3	Pesantren	
	a. DKM	14
	b. Datar	18
	c. Baitul Qur'an	6
	d. Sekre Pesantren	6
4	Pendidikan	
	a. TK KHAS DT	20
	b. SMP (Manajemen)	31
	SMP (Guru)	21
	c. SMK (Manajemen)	33
	SMK (Guru)	24
5	Dompot Peduli Ummat	46
	Total Karyawan	287

Sumber: Divisi SDI Yayasan DT Bandung (Desember 2013)

2. Sampel

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sampel yang mewakili populasi seluruh karyawan yayasan. Ukuran sampel responden dapat ditentukan

dengan menggunakan rumus yang diungkapkan oleh Slovin dalam Jalaluddin Rakhmat (2000:49) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel minimum

N = Ukuran populasi Yayasan Daarut Tauhiid Bandung

d^2 = tingkat presisi (1%, 5%, 10%)

Jumlah seluruh karyawan Yayasan Daarut Tauhiid berdasarkan data adalah 287 orang ditunjukkan pada tabel 3.2. Maka perhitungan sampel dengan menggunakan tingkat presisi 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{287}{(287 \cdot (5\%)^2) + 1} = 167,1$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, maka jumlah sampel minimumnya adalah 167,1 atau 167 sampel karyawan. Sejumlah 167 karyawan tersebut didistribusikan secara proporsional ke setiap lembaga yang menjadi subjek penelitian dengan menggunakan ukuran proporsional strata populasi yang rumusnya sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N + 1} \times n$$

Keterangan :

ni = besarnya sampel strata ke i

Ni = besarnya populasi strata ke i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besarnya sampel dalam populasi

Tabel 3.3
Distribusi Sampel per Lembaga
Sumber: Hasil Perhitungan Februari 2014

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Distribusi Sampel
1	Sekretariat Yayasan	26	$=(26/288) \times 167$	15,07 \approx 15
2	Strategis			
	e. C & L	26	$=(26/288) \times 167$	15,07 \approx 15
	f. KBIH	4	$=(4/288) \times 167$	2,31 \approx 2
	g. PKT	9	$=(9/288) \times 167$	5,21 \approx 5
	h. SSG	3	$=(3/288) \times 167$	1,73 \approx 2
3	Pesantren			
	e. DKM	14	$=(14/288) \times 167$	8,12 \approx 8
	f. Datar	18	$=(18/288) \times 167$	10,43 \approx 10
	g. Baitul Qur'an	6	$=(6/288) \times 167$	3,45 \approx 4
	h. Sekre Pesantren	6	$=(6/288) \times 167$	3,45 \approx 4
4	Pendidikan			
	d. TK KHAS DT	20	$=(20/288) \times 167$	11,6 \approx 12
	e. SMP (Manajemen)	31	$=(31/288) \times 167$	17,98 \approx 18
	SMP (Guru)	21	$=(21/288) \times 167$	12,17 \approx 12
	f. SMK (Manajemen)	33	$=(33/288) \times 167$	19,13 \approx 19
	SMK (Guru)	24	$=(24/288) \times 167$	13,91 \approx 14
5	Dompet Peduli Ummat	46	$=(46/288) \times 167$	26,67 \approx 27
	Jumlah sampel			167

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *restricted sample Multiple Stage Sample* yakni sampel ditarik dari populasi, mula-mula populasi dibagi atas kelompok sub-sampel. Namun hanya sebagian dari anggota sub populasi menjadi anggota sampel. Teknik *Multiple Stage Sample* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *Proportional Probability*. Maka tiap anggota kelompok mempunyai probabilitas yang sebanding dengan besar relatif dari kelompok-kelompok yang dimasukkan dalam subsample. (Nazir, 2003:277) Sub-sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada kelompok lembaga yang ada di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sesuai dengan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung maka alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner mengenai ketiga variabel tersebut. Sebelum melakukan analisis, data hasil penelitian (kuesioner) terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian berupa pertanyaan dalam kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan uji coba instrument (kuesioner). Instrumen penelitian diujicobakan kepada sampel dari populasi penelitian. Untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini digunakan analisis item/butir. Menurut Sugiyono (2008:124) pengujian validitas tiap butir dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mengukur validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X_i$	= Jumlah skor item
$\sum Y_i$	= Jumlah skor total (Seluruh Item)
N	= Jumlah Responden

Menurut Riduwan (2010:118) distribusi untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-1$) Kaidah keputusan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya Jika $R_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Jika instrumen itu valid, maka dilihat criteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0,800-1,000 = Sangat tinggi

Antara 0,600-0,799 = Tinggi

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Antara 0,400-0,599 = Cukup

Antara 0,200-0,399 = Rendah

Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah (tidak valid)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Riduwan (2010:120) mengatakan metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha* sebagai berikut.

a) Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

b) Menjumlahkan varians semua item dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Keterangan : $\sum S_i$ = Jumlah varians semua item

$S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$ = Varians item ke-1,2,3...n

c) Menghitung varians total dengan rumus

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_t = Varians total

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat X total

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X total dikuadratkan

N = Jumlah responden

d) Masukkan nilai Alpha dengan rumus

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \times \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- S_t = Varians total
- K = Jumlah item

Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistic yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Menurut Sekaran dalam Zulganef (2006:297) suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70.

Koefisien Alpha menurut Cornbach dalam Azwar (2003:156) merupakan rata-rata dari semua koefisien belah dua (*Split-half*) yang mungkin dibuat dari suatu alat ukur. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indicator. Dalam uji reliabilitas, dengan melihat nilai Alpha maka dapat diketahui tingkat konsistensi antar indicator yang digunakan.

Reliabilitas merujuk kepada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur atas variabel-variabel yang diteliti.

F. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

a. Iklim Organisasi (X_1)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah penulis lakukan diperoleh bahwa untuk variabel iklim organisasi kesemua item kuesionernya dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $dk = 29$)	Keterangan
1	0.608	0.355	Valid
2	0.650	0.355	Valid
3	0.592	0.355	Valid
4	0.405	0.355	Valid
5	0.506	0.355	Valid
6	0.589	0.355	Valid
7	0.437	0.355	Valid
8	0.656	0.355	Valid
9	0.668	0.355	Valid
10	0.413	0.355	Valid
11	0.653	0.355	Valid
12	0.485	0.355	Valid
13	0.779	0.355	Valid
14	0.464	0.355	Valid
15	0.714	0.355	Valid
16	0.448	0.355	Valid
17	0.467	0.355	Valid
18	0.606	0.355	Valid
19	0.743	0.355	Valid
20	0.462	0.355	Valid

Sumber : Berdasarkan hasil perhitungan peneliti Mei 2014

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Suci Fika Widyana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah penulis lakukan diperoleh bahwa untuk variabel kepuasan kerja seluruh item kuesionernya dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (a = 0,05, dk = 29)$	Keterangan
1	0.611	0.355	Valid
2	0.587	0.355	Valid
3	0.652	0.355	Valid
4	0.723	0.355	Valid
5	0.702	0.355	Valid
6	0.703	0.355	Valid
7	0.494	0.355	Valid
8	0.619	0.355	Valid
9	0.442	0.355	Valid
10	0.781	0.355	Valid
11	0.621	0.355	Valid
12	0.646	0.355	Valid
13	0.575	0.355	Valid
14	0.639	0.355	Valid
15	0.698	0.355	Valid
16	0.671	0.355	Valid
17	0.768	0.355	Valid
18	0.736	0.355	Valid
19	0.860	0.355	Valid
20	0.650	0.355	Valid

Sumber : Berdasarkan hasil perhitungan peneliti Mei 2014

c. Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah penulis lakukan diperoleh bahwa untuk variabel perilaku keanggotaan organisasi seluruh item kuesionernya dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Keanggotaan Organisasi

No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 0,05, dk = 29)$	Keterangan
1	0.513	0.355	Valid
2	0.589	0.355	Valid
3	0.870	0.355	Valid
4	0.698	0.355	Valid
5	0.889	0.355	Valid
6	0.463	0.355	Valid
7	0.626	0.355	Valid
8	0.602	0.355	Valid
9	0.614	0.355	Valid
10	0.644	0.355	Valid
11	0.513	0.355	Valid
12	0.612	0.355	Valid
13	0.643	0.355	Valid
14	0.753	0.355	Valid
15	0.805	0.355	Valid
16	0.762	0.355	Valid
17	0.598	0.355	Valid
18	0.542	0.355	Valid
19	0.641	0.355	Valid
20	0.760	0.355	Valid
21	0.710	0.355	Valid

22	0.781	0.355	Valid
23	0.626	0.355	Valid
24	0.596	0.355	Valid
25	0.591	0.355	Valid

Sumber: Berdasarkan hasil perhitungan peneliti Mei 2014

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua item pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi dinyatakan valid, maka yang harus dilakukan selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut. Cara pengambilan keputusan dilakukan sebagai berikut:

- 1) Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel
- 2) Jika r_{Alpha} negatif atau lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	N of Items	Keterangan
Iklim Organisasi	0,881	0,07	20	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,925	0,07	20	Reliabel
Perilaku Keanggotaan Organisasi	0,937	0,07	25	Reliabel

Sumber : Berdasarkan hasil perhitungan peneliti Mei 2014

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dilihat besarnya nilai r_{Alpha} untuk iklim organisasi adalah 0,881, nilai r_{Alpha} untuk kepuasan kerja adalah 0,921, dan nilai r_{Alpha} untuk perilaku keanggotaan organisasi adalah 0,937. Nilai r_{Alpha} untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari batas minimal yakni 0,700. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 , X_2 dan Y adalah reliabel.

Oleh karena kuesioner untuk variabel iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan perilaku keanggotaan organisasi (Y) telah dinyatakan valid dan reliabel,

maka kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Teknik Analisis Data

Setelah semua angket yang sebelumnya telah diuji *valid* dan *reliable*, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket. Didalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.
- b. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negative dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan skor yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negative diberi nilai 1-2-3-4-5. Pada penelitian ini, criteria pembobotan nilai untuk alternative jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini:
- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
- d. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan skor kiterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- 2) Menbandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel x

X_1 sampai X_n = Jumlah skor angkat masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan kategori sebagai berikut:

Sangat Tinggi = ST x JB x JR

Sangat Rendah = SR x JB x JR

Keterangan:

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

- 4) Menentukan daerah letak skor untuk variabel iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan perilaku keanggotaan organisasi (Y).

2. Uji Hipotesis

a. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dengan menggunakan skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistic parametric mensyarkan data sekurang-kurangnya harus terlebih dahulu diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi kedalam skala interval dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Selain menggunakan analisis korelasi, dalam penelitian ini akan digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*). Menurut Gima Sugiyama (2012:238) analisis regresi berganda (*multiple regression*) diterapkan untuk memecahkan kasus yang memiliki satu variabel dependen dengan beberapa/lebih dari satu variabel independen. Sejalan dengan pendapat diatas Riduwan (2008:152) mengatakan analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih.

Sedangkan menurut Gujarati dalam Kusnendi (2008:4) teknik analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut

Regression analysis is concerned with the study of the dependence of one variabel, the dependent variabel, on one or more other variables, the explanatory variables, with view to estimating and predicting the (population) mean or average value of thee formed in term of the known or fixed (in repeated sampling) value of the latter.

Menurut Sugiyono (2011:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi. Persamaan regresi dua faktor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Perilaku Keanggotaan Organisasi

X₁ : Iklim Organisasi

X₂ : Kepuasan Kerja

a : harga Y bila X =0 (harga konstan)

b₁,b₂ : koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka terjadi peningkatan, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Variabel dependen yang akan diukur dalam penelitian ini adalah perilaku keanggotaan organisasi (Y). Sedangkan variabel independen yang akan diukur adalah iklim organisasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂).

Dalam proses pengolahan data dan pengujian hipotesis, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) statistic SPSS 20.0, melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Masukan data variabel X_1 , X_2 dan variabel Y
 - b) Aktifkan menu *analyze*
 - c) Pilih *regression* → klik *linier* sehingga akan tampil kotak dialog *linier regression*
 - d) Pilih variabel-variabel yang diinginkan dan masukan ke dalam kotak-kotak pilihan yang ada.
- c. Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Untuk menguji signifikansi korelasi antar variabel iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y), dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (t-student). Rumus dari t-student adalah:

$$t_{hitung} = r_{xy} \times \sqrt{\frac{n-2}{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari dulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau sebesar $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : $p = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari konduktivitas iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi

Ha : $p > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari konduktivitas iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi.

2. Hipotesis 2

Ho : $p = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari konduktivitas iklim organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja

Ha : $p > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari konduktivitas iklim organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja.

3. Hipotesis 3

Ho : $p = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi

Ha : $p > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2007:136) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Suci Fika Widiana, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu